

2) о праве на реализацию различных образовательных программ в многоуровневом колледже. Почему лица, относящиеся к первому уровню образования, осуществляют реализацию образовательных программ второго уровня, почему же колледжу не предоставлены права осуществлять образовательную деятельность третьего уровня — уровня высшего профессионального образования? Закон «Об образовании» разрешает такую деятельность. Есть и механизм ее обеспечения — лицензирование и государственная аккредитация;

3) о необходимости выхода колледжа на стратегические исследования рынка труда, адаптации к условиям рынка новых разработок;

4) о разработке системы трудоустройства выпускников колледжа. Если она будет разработана и принята, колледж получит возможность работать более эффективно, а значит, эффективнее будет и система социальной защиты студента;

5) о создании единого информационного пространства, т.е. о создании на базе колледжа банка данных учебных и методических материалов, единого библиотечного (медиатечного) пространства, «внутреннего Интернета». Иными словами, информационное обеспечение должно стать не только важной составляющей развития колледжа, но и его экономической и профессиональной составляющей;

6) о финансировании, т.е. о создании такого уровня финансирования, которое бы обеспечивало не просто поддержание колледжа, а его развитие;

7) о создании эффективной и оптимизированной структуры управления и деятельности колледжа.

**И.Г. Майзлер, М.М. Щербинин,  
И.А. Вайс**

## **ИССЛЕДОВАНИЕ ТИПОЛОГИЧЕСКИХ ХАРАКТЕРИСТИК УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПРОФЕССИОНАЛИЗМА**

Достижение внутренней и внешней эффективности организации находится в прямой зависимости от правильности оценки и расстановки персонала. Оценки способностей, личных качеств и профессионализма сотрудников, которые и становятся основанием для принятия кадровых решений, зачастую базируются на противоречивых эмпирических критериях, на сугубо индивидуальном опыте руководителя. Возраст, пол, стаж работы, стиль поведения как наиболее доступные критерии заменяют четкие показатели, позволяющие анализировать соответствие профессиональных качеств содержанию деятельности в той или иной должности.

Таким образом, разработка соответствующей методики и проведение экспериментальных исследований, изучающих структуру и факторы роста профессионализма, являются насущной научной проблемой.

В период с мая по ноябрь 1998 г. сотрудниками кафедры экономики и управления в промышленности НТИ УГТУ было проведено исследование уровня профессионализма среди руководителей высшего и среднего звеньев управления, ведущих и главных специалистов четырех организаций Нижнего Тагила. Общее количество респондентов составило 377 чел.

Профессионализм определяется как способность специалиста к решению возникающих в деятельности задач и проблем. Высокий уровень решения проблем является наиболее характерным признаком профессионализма. Согласно теоретической гипотезе, основным фактором роста профессионализма субъекта деятельности выступает способность к осуществлению рефлексии профессиональной деятельности, что происходит при выделении критериального, или среднего, слоя рефлексии. Следовательно, уровень развития рефлексивной культуры управленца можно использовать как обобщающий критерий оценки его профессионализма, условие готовности к решению встающих перед ним задач и проблем.

В качестве дополнительных параметров, влияющих на профессионализм и рефлексивную культуру, выделяются следующие: общий уровень общения, характеризующий способности руководителя к построению и развитию социальных связей в рамках осуществления профессиональной деятельности; общий уровень коммуникабельности, характеризующий способности к организации процессов коллективного мышления и участию в них; общий уровень аналитики, характеризующий способности к организованному осуществлению аналитических действий.

Кроме указанных выше критериев производится анализ влияния на профессионализм факторов, которые традиционно используются в практике. Среди них можно отметить возраст, тип образования, пол, стаж работы, стаж управленческой работы, статус в иерархической структуре организации, а также систему субъективных (экспертных) оценок. Данные параметры определяют специфику аналитического мышления. По теоретической гипотезе, влияние традиционных факторов на профессионализм минимально. Исключение могут составлять тип образования и стаж управленческой работы.

Для получения экспериментальных результатов исследования были последовательно решены следующие задачи: сопоставление всех полученных ответов на вопросы анкеты с эталоном; группировка ответов по принципу соответствия тем или иным критериям профессионализма; выявление ступеней развитости рефлекс-

сивной культуры, профессионального сознания и личностных характеристик; проведение регрессионного и дисперсионного анализа данных и содержательная интерпретация выявленных математических зависимостей с целью определения общих характеристик профессионализма служащих; проведение кластерного анализа данных, полученных после обработки анкет, с последующей содержательной интерпретацией показателей, что позволило определить типовые профессиональные группы управленцев и их индивидуальные профессиональные характеристики.

В итоге было установлено, что экспериментальные данные убедительно подтверждают зависимость уровня профессионализма управленцев от уровня развития рефлексивной культуры. Дополнительное влияние на профессионализм оказывают показатели развития личности, сознания, общения, коммуникационных и аналитических способностей. Это позволяет говорить о том, что используемые теоретические подходы к анализу профессионализма нашли свое практическое подтверждение.

Важным результатом исследования можно считать тот факт, что была доказана несостоятельность традиционно используемых для оценки профессионализма критериев. К ним относятся возраст, стаж работы в организации и управленческий стаж работы, пол. Выявлено однородное распределение показателя профессионализма у респондентов управленческих и исполнительских должностей.

Констатация большего профессионализма сотрудников, имеющих гуманитарное и естественнонаучное образование, по сравнению с теми, кто получил техническое образование, косвенно доказывает принципиальную разницу между этими двумя видами мышления.

Определены и описаны три основные типологические группы управленческого профессионализма: 25% респондентов — представители группы индивидуально значимого профессионализма; 42% относятся к группе социально значимого профессионализма; 32% — к группе социокультурно значимого профессионализма.

. В.А. Металева

## **ИННОВАЦИОННО-АКМЕОЛОГИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ РЕФЛЕПРАКТИК В СИСТЕМЕ ПОСЛЕДИПЛОМНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Понимая под инновационным содержанием последиplomного образования предметную и технологическую его составляющие, перенесенные из других про-